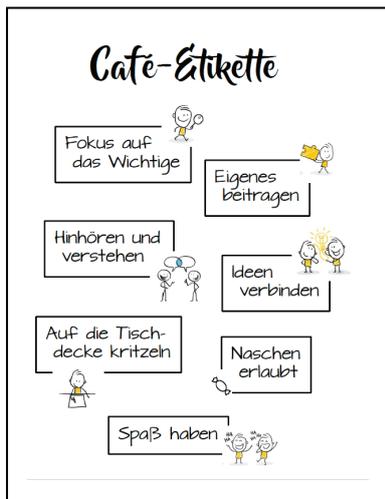


# Ergebnisse des Workshop S10 „Gutes Personalmanagement für Wissenschaftsmanager\*innen - Was heißt das?“

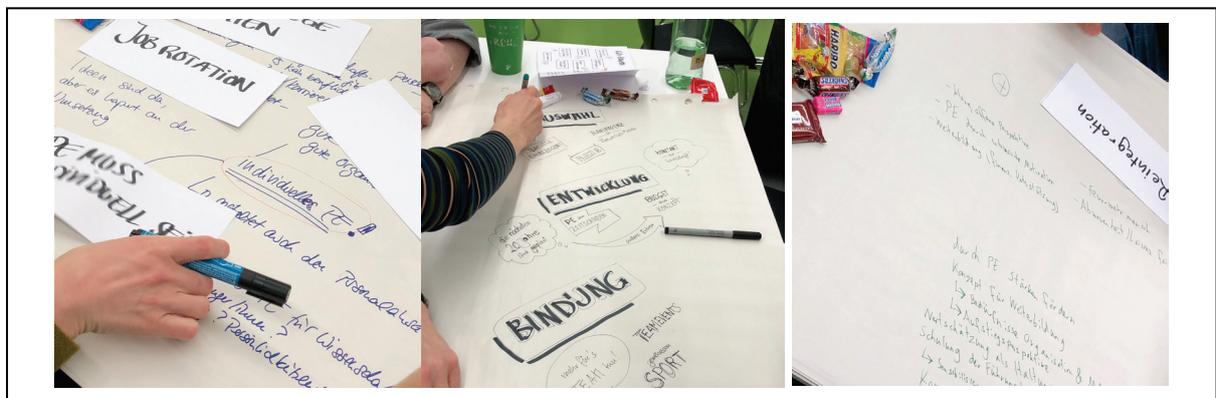
## 1. Ablauf



Nach einer kurzen Einführung ins Thema und das weitere Vorgehen (s. Abb. rechts) haben sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem Mini-World-Café-Format jeweils in Gruppen zu dritt oder zu viert über ihre Erfahrungen mit dem Thema Personalmanagement ausgetauscht.



In lockerer Runde wurde entlang der drei Leitfragen diskutiert (siehe Abb. rechts). Gedanken und Ideen konnten während der Diskussion auf den Tischdecken notiert werden. Auch für Nervennahrung zwischendurch war gesorgt. Nach der Diskussion hat jede Tischgruppe ihre wichtigsten Erkenntnisse der gesamten Workshop-Gruppe vorgestellt.

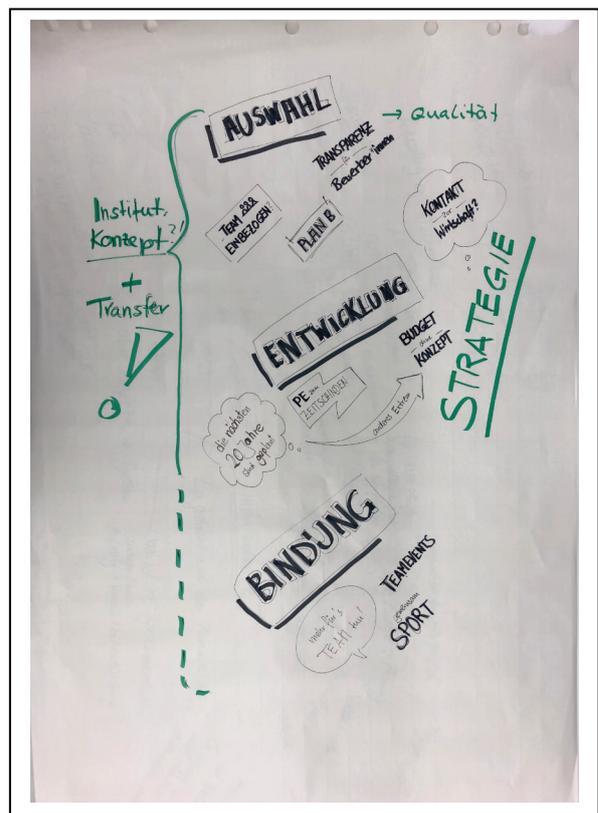
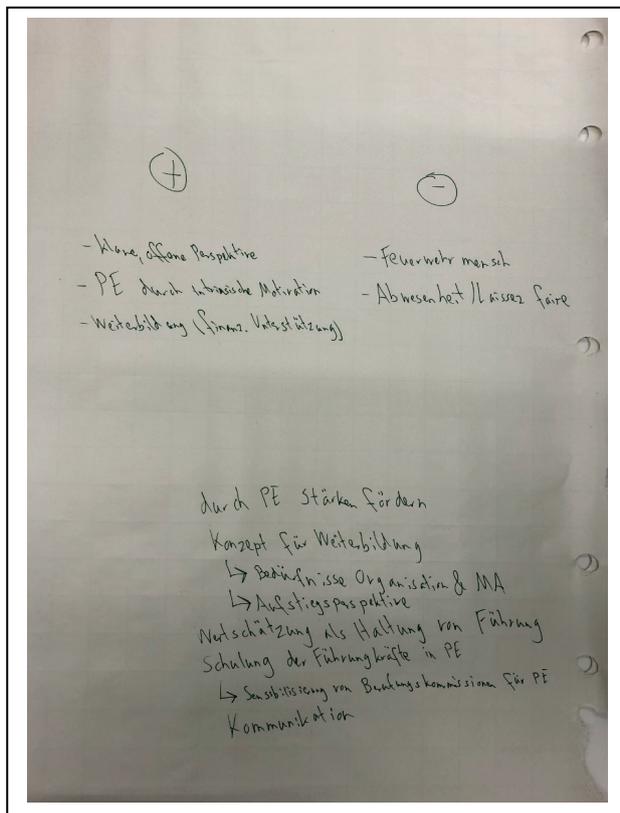


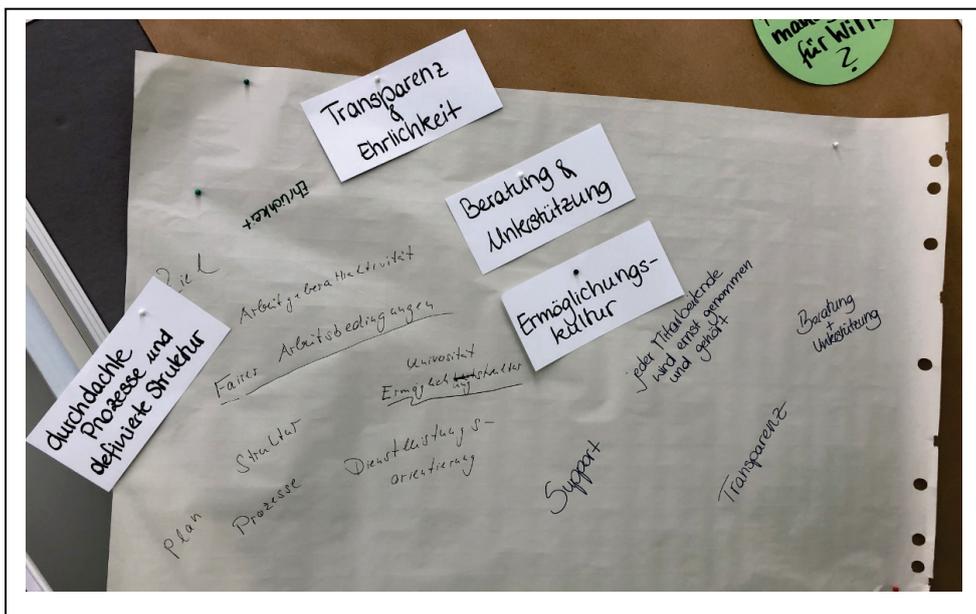
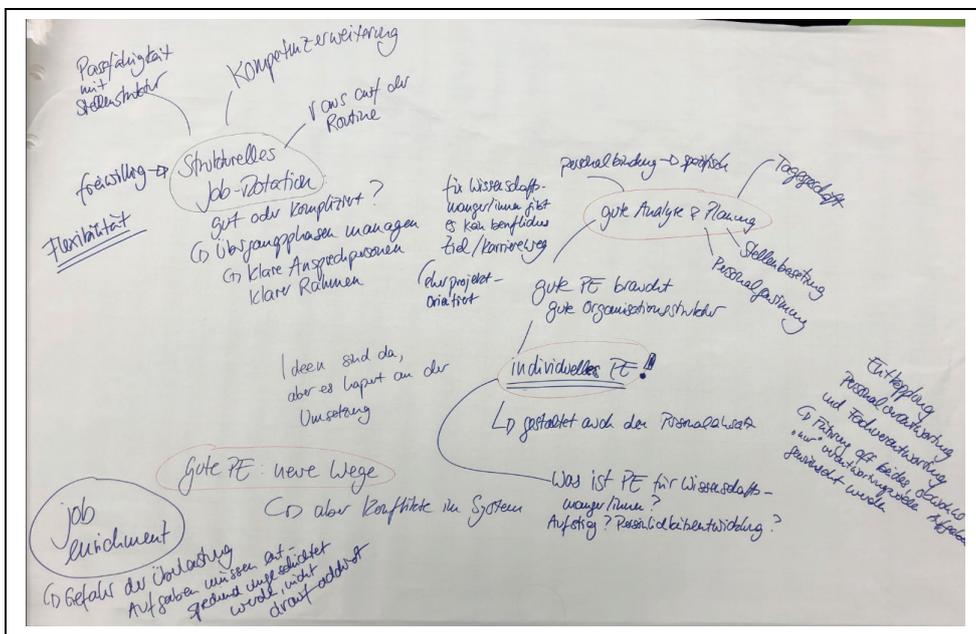
## 2. Ergebnisse

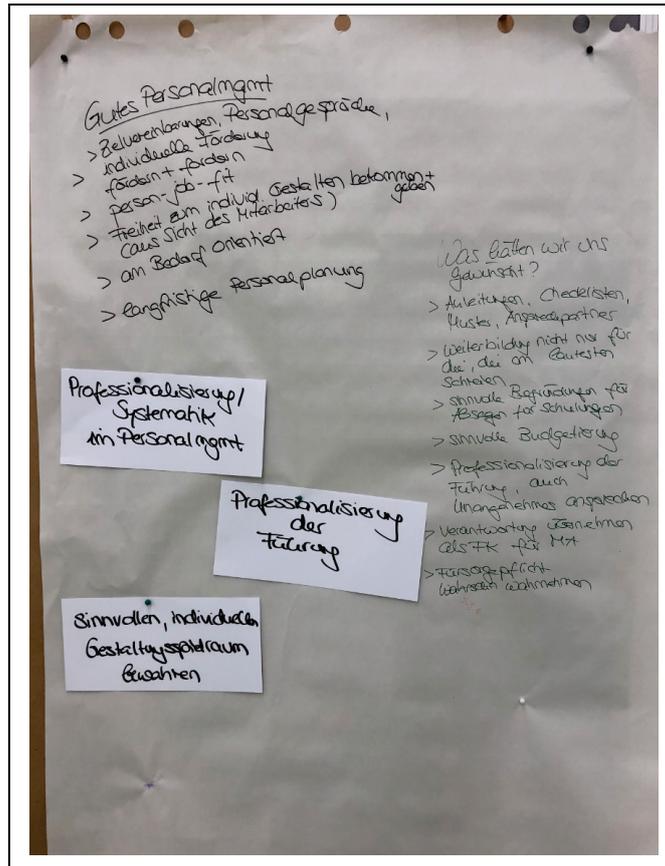
Folgende Punkte wurden von mehreren Gruppen genannt oder sind ein verbindendes Thema der einzelnen Diskussionen:

- Konzepte der Organisation für eine gezielte Weiterbildung und Entwicklung von Wissenschafts-Manager\*innen wären sinnvoll, um zum einen den Mitarbeiter\*innen Perspektiven anbieten zu können und zum anderen auch die eigene Organisation strategisch weiterzuentwickeln.
- Gleichzeitig sollte Weiterbildung in Bereich Wissenschaftsmanagement sehr flexibel auf die unterschiedliche Vorbildung und Motivation der Mitarbeiter\*innen, auf sehr individuelle Karrierewege und Interessen anpassbar sein (die als Stärke der Wissenschaftsmanager\*innen empfunden werden und nicht „wegstrukturiert“ werden sollten), also z.B. eher in Modulen strukturiert sein, alternative Formate wie z.B. Job Rotation oder Job Shadowing beinhalten und im Blick behalten, dass gerade im Wissenschaftsmanagement viele Leute auch gern immer wieder neue Aufgaben übernehmen.
- Das Thema Führung ist ein wichtiger Punkt in mehreren Diskussionen; genannt werden z.B. individuelle Förderung, Perspektiven durch Zielvereinbarungen und gut geführte Personalgespräche, Gestaltungsfreiheit und Ermöglichungskultur
- Ein weiteres Thema, das sich in verschiedenen Diskussionen wiederfindet, sind die Rahmenbedingungen, die Personalmanagement für Wissenschaftsmanager\*innen schaffen sollte, z.B. faire Arbeitsbedingungen, durchdachte Personalmanagementprozesse und definierte Strukturen, fairer und transparenter Zugang zu Weiterbildung, ein Weiterbildungskonzept, das die Bedürfnisse der Organisation und der Mitarbeiter\*innen berücksichtigt, eine gute Balance zwischen Planung und Flexibilität in der Personalentwicklung für die Organisation und für die Wissenschaftsmanager\*innen

Im Folgenden sind die Notizen und Ergebnisse aller Diskussionsgruppen dargestellt:







Moderation:  
 Dr. Claudia Windfuhr  
 FernUniversität in Hagen  
 E: claudia.windfuhr@fernuni-hagen.de  
 Organisationsberatung  
 W: claudia-windfuhr.de  
 E: kontakt@claudia-windfuhr.de